

EFEK MEDIASI KEPUASAN KERJA DAN PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA

Th. A. Radito¹⁾, Nerys Lourensus L.T.²⁾, Meniek Sringing Prapti³⁾
Ismail Mursidi⁴⁾

^{1,2,4)} STIE Isti Ekatana Upaweda Yogyakarta

³⁾ Unika Soegijapranata Semarang

¹⁾ email: radith77th@gmail.com

²⁾ email: masnerys04@gmail.com

³⁾ email: menieksp@gmail.com

⁴⁾ email: ismailmega4711@gmail.com

Abstract

This study aims to examine and analyze the role of job satisfaction in mediating the effect of job stress on employee performance. The research was conducted on permanent employees of Tk Hospital. III 04.06.03 Dr. Soetarto Yogyakarta. 150 respondents were used as the sample. The role of mediation will be tested by comparing the direct effect of job stress on performance with the effect of job stress on employee performance by including job satisfaction as an independent variable. Testing using Regression analysis. The results showed that when the Job Satisfaction variable was included as an independent variable, the effect of the Job Stress variable which was previously significant became insignificant. The decrease in the value of the B coefficient from 0.360 to 0.191 and the significance value which was originally significant at 0.001 to not significant at 0.054 indicates that the Job Satisfaction variable fully mediates the effect of work stress on performance.

Keywords: *Job stress, job satisfaction, and employee performance*

A. PENDAHULUAN

Sebagai sebuah instansi, rumah sakit harus mampu untuk berkembang dan meningkatkan kinerja. Sebagai sebuah instansi, rumah sakit tidak bisa terlepas dari kebutuhan akan sumber daya yang tepat, sebagai akibatnya karyawan menjadi aspek yang sangat penting & perlu perhatian dari pihak perusahaan atau instansi (Masduki, 2014).

Kinerja merupakan tingkat kesesuaian seseorang dengan persyaratan pekerjaan, serta dipertimbangkan sebagai prestasi kerja seorang pegawai (Tanuwijaya, 2017). Kinerja diartikan sebagai hasil aktivitas-aktivitas jangka waktu tertentu (Baheram, 2014). Lalu faktor apa yang bisa mempengaruhi kinerja ini? Dari hasil penelitian terdahulu, ada 2 faktor yang bisa mempengaruhi kinerja, yaitu stres kerja (Hanim,

2016) dan kepuasan kerja (Adawiyah dan Siswanto, 2015).

Penelitian Purnomolastu (2004) menunjukkan adanya pengaruh tingkat stres dengan kinerja. Stres kerja yang terkendali memungkinkan karyawan bekerja secara optimal, tetapi stres kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja (Hanim, 2016).

Stres adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Handoko, 2011). Stres adalah respon seseorang terhadap situasi yang dianggap menantang atau mengancam kesehatan (Sopiah, 2008). Stres kerja adalah perasaan tertekan karena pekerjaan (Mangkunegara, 2008). Stres adalah kondisi dinamis individu ketika berhadapan dengan kesempatan, keterbatasan (Robbins, 2008). Supaya kinerja sumber daya menjadi baik perlu adanya stres kerja (Oemar dan Gangga, 2017).

Stres kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Gofur, 2018). Stres kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja (Supriyatun, Suddin dan Sutarno, 2018). Stres kerja terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Tunjungsari, 2011 dan Wibowo, 2014).

Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan (Wijaya, 2018). Kepuasan kerja terkait dengan persepsi puas atau tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya yang merupakan cerminan emosional dan akan terwujud dalam moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2017).

Kepuasan kerja karyawan perlu menjadi perhatian perusahaan (Damayanti, Hanafi, dan Cahyadi 2018). Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Ali, Idris dan Kalalinggi, 2013), dan Febriyana (2015). Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja (Robbins, 2008). Karyawan yang puas atas pekerjaannya akan memiliki kinerja individual yang lebih baik (Wibowo, 2014). Ada korelasi yang kuat antara stres dan kepuasan kerja untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih baik (Wibowo, 2014).

Jika tidak ditangani secara serius oleh perusahaan, stres dalam jangka pendek bisa membuat karyawan tidak nyaman dan tidak termotivasi, dan dalam jangka panjang, membuat karyawan sakit, kinerja menurun, bahkan keluar dari pekerjaan (Adawiyah dan Siswanto, 2015). Stres kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang rendah menyebabkan kinerja menurun (Christi, Antonita dan Amalia, 2017). Jika stress kerja dikelola dengan baik maka akan berimbang pada peningkatan kepuasan, dan ini bisa membuat kinerja menjadi lebih baik (Mangkunegara, 2008). Ada korelasi erat antara perasaan stres, kepuasan kerja dan kinerja (Wibowo, 2014). Stres kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja, yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Hanim, 2016). Bahkan ketika karyawan mengalami stres kerja, kinerja tetap tinggi, hal ini dimungkinkan karena karyawan merasa puas karena mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Adawiyah dan Siswanto, 2015). Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja, adanya stres kerja, tetapi jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka kinerja akan tetap terjaga (Azizah dan Fauzany, 2019).

Berdasar uraian tersebut, dalam penelitian ini dirumuskan 4 permasalahan sebagai berikut: (1). Apakah stres kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap

kepuasan kerja?; (2). Apakah stres kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?; (3). Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?; (4). Apakah pengaruh stres kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja?

B. KAJIAN LITERATUR DAN TEORI

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan stres kerja pegawai (Pramana, 2016). Faktor yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi agar kinerja sumber daya manusianya baik adalah stres kerja (Oemar dan Gangga, 2017). Stres kerja dapat menjadi penyebab terganggunya kinerja karyawan (Masduki, 2014). Kinerja yang kurang baik diakibatkan oleh stres yang dialami oleh seorang pegawai (Jayanti dan Maulidina, 2015). Prestasi kerja atau kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat stress (Robbins, 2008). Turunnya kinerja karyawan juga diakibatkan karena stres kerja (Masduki, 2014).

Kinerja juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Hanim, 2016). Kinerja karyawan baik atau tidak tergantung pada tingkat stres dan kepuasan kerja (Handoko, 2011). Seseorang berbicara tentang kinerja karyawan yang baik ketika kepuasan kerja karyawan juga meningkat (Wijaya, 2018). Faktor-faktor yang bisa meningkatkan kinerja diantaranya adalah kepuasan kerja (Adha, Wandu, dan Susanto, 2019).

Stres kerja dapat memainkan peran positif dan negatif, seperti yang dijelaskan dalam "Hukum Podson" bahwa hubungan antara stres dan kinerja seperti huruf U terbalik yaitu jika stres yang dialami seseorang meningkat maka tingkat kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat, tetapi jika stres yang dialami melebihi kapasitas individu maka akan negatif dampaknya terhadap kinerja (Asy'ari, Samdin, dan Arsyad dalam Sagala dan Ardi (2017), Wartono (2017)).

Stres kerja merupakan aspek penting bagi perusahaan terutama dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, banyaknya stres yang dihadapi karyawan di lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja, menyebabkan karyawan mengalami stres yang berdampak pada kinerja karyawan (Christy dan Amalia, 2017). Terdapat hubungan langsung antara stres dengan prestasi kerja karyawan (Higgins dalam Masduki, 2014). Stres dapat meningkatkan atau mengurangi kinerja karyawan tergantung pada tingkat stres (Rahayu, Remmang, dan Saleh, 2017).

Stres kerja merupakan aspek penting bagi perusahaan, terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan (Oemar dan Gangga (2017), Wartono (2017), Jayanti dan maulidina (2015).

Stres kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Gofur, 2018). Stres kerja merupakan masalah serius yang berkaitan dengan kepuasan kerja, stres terkait pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan terkait pekerjaan (Supriyatun, Suddin dan Sutarno, 2018). Stres kerja merupakan bagian dari penyebab kepuasan kerja karyawan (Widiharti (2018).

Stres kerja mempunyai bermacam dampak salah satunya berupa gejala psikologis seperti ketidakpuasan (Azizah dan Fauzany, 2019). Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja (Gofur, 2018).

Tidak semua hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja menunjukkan hasil yang positif (Gofur, 2018). Stres yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan (Utami dan Hariwibowo, 2013). Seseorang dengan tingkat stres kerja yang tinggi cenderung tidak puas dengan pekerjaannya (Permatassari, Indah, dan Prasetyo, 2018).

Hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja tidak semua menunjukkan hasil yang negatif (Gofur, 2018). Terdapat pengaruh positif stres kerja terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa stres kerja yang semakin tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Tunjungsari, 2011).

Sehingga berdasarkan kajian tersebut, maka:

H1: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Stres kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Gofur, 2018). Stres kerja merupakan masalah serius yang berkaitan dengan kepuasan kerja, stres terkait pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan terkait pekerjaan (Supriyatun, Suddin dan Sutarno, 2018). Stres kerja merupakan bagian dari penyebab kepuasan kerja karyawan (Widiharti (2018).

Stres kerja mempunyai bermacam dampak salah satunya berupa gejala psikologis seperti ketidakpuasan (Azizah dan Fauzany, 2019). Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja (Gofur, 2018).

Tidak semua hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja menunjukkan hasil yang positif (Gofur, 2018). Stres yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan (Utami dan Hariwibowo, 2013). Seseorang dengan tingkat stres kerja yang tinggi cenderung tidak puas dengan pekerjaannya (Permatassari, Indah, dan Prasetyo, 2018).

Hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja tidak semua menunjukkan hasil yang negatif (Gofur, 2018). Terdapat pengaruh positif stres kerja terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa stres kerja yang semakin tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Tunjungsari, 2011).

Sehingga berdasarkan kajian tersebut, maka:

H2: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja mempunyai dampak terhadap produktivitas kerja atau kinerja (Murgijanto, 2009). Kepuasan merupakan salah satu mesin untuk mencapai kinerja yang diharapkan dari perusahaan (Supriyatun, Suddin dan Sutarno, 2018). Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai (Permatassari dan Prasetyo, 2018). Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Wijaya, 2018).

Efek Mediasi Kepuasan Kerja Dan Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja...

Kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan kinerja karyawan (Damayanti, Hanafi, dan Cahyadi, 2018). Ada hubungan dua arah antara kinerja dan kepuasan kerja, kepuasan kerja dapat mengarah pada kinerja yang lebih tinggi, sehingga pekerja yang bahagia lebih produktif (Gibson dalam Wibowo, 2014). Ada hubungan yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan kinerja (Robbins dan Judge, 2015). Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Ali, Idris dan Kalalinggi, 2013).

Sehingga berdasarkan kajian tersebut, maka :

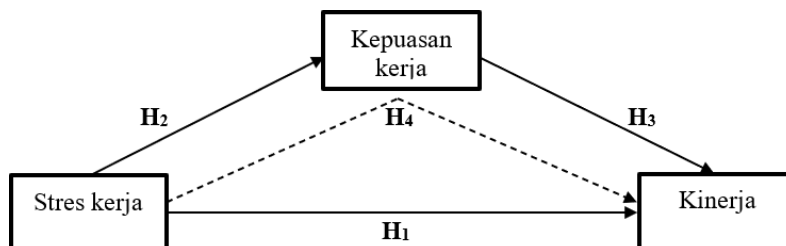
H3: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Stres kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor yang terbukti mempengaruhi kinerja (Prawira dan Suwadana, 2019). Terlalu banyak stres sangat berdampak pada kinerja seseorang karena karyawan dapat kehilangan kemampuan untuk bekerja (Supriyatun, Suddin dan Sutarno, 2018). Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Hanim, 2016).

Kondisi stres dapat menghasilkan ketidakpuasan kerja dan menurunkan kinerja (Adawiyah dan Siswanto, 2015). Pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja memiliki nilai koefisien b sebesar 0,288, dan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan memiliki koefisien b nilai 0,339 yang berarti nilai 0,339 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa *indirect effect* memiliki nilai koefisien b yang lebih tinggi, yaitu $0,339 > 0,288$, maka kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan (Supriyatun, Suddin dan Sutarno, 2018). Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Sormin, 2017). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan (Adawiyah dan Siswanto, 2015). Kepuasan kerja telah terbukti memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (Prawira dan Suwadana, 2019). Stres kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, artinya semakin rendah stres kerja karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Azizah dan Fauzany, 2019).

Sehingga berdasarkan kajian tersebut, maka :

H4: Pengaruh stres kerja terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja pegawai.



Gambar 1. Model Penelitian

C. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Tk. III 04.06.03 dr. Soetarto Yogyakarta. Jl. Juwadi No.19. Kota Yogyakarta. Rumah Sakit dr. Soetarto sebagai salah satu Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara memiliki ketentuan militer yang lebih ketat dibanding Rumah Sakit Swasta atau pun negeri, sehingga kemungkinan memiliki tingkat stres pegawai yang cukup tinggi. Subyek penelitian ini adalah pegawai tenaga medis, penunjang medis, dan non medis.

Jenis data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuisioner.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Rumah Sakit Tk. III 04.06.03 dr. Soetarto Yogyakarta. Jl. Juwadi No.19. Kota Yogyakarta yang berjumlah 220 orang terdiri dari pegawai medis, pegawai penunjang medis, dan pegawai non medis. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu dengan memilih responden dari anggota populasi yang memenuhi kriteria-kriteria tertentu seperti, (1) Pegawai tetap meliputi tenaga medis, penunjang medis, dan non medis (dengan minimal telah bekerja > 1 tahun setelah pengangkatan) di Rumah Sakit Tk. III 04.06.03 dr. Soetarto Yogyakarta.

Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin (dalam Noor, 2016) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (Nxe^2)}$$

$$n = \frac{220}{1+(200 \times 0,05^2)} = \frac{220}{1+(0,55)} = \frac{220}{1,55} = 141,93 \text{ atau dibulatkan menjadi } 142 \text{ orang}$$

Keterangan :

- n = Jumlah elemen atau anggota sampel.
- N = Jumlah elemen atau anggota populasi.
- e = *Error level* (tingkat kesalahan) yang digunakan sebesar 5% atau 0,05.

Dari acuan diatas maka peneliti menetapkan besaran sampel dalam penelitian ini berjumlah 150 responden untuk mengurangi kesalahan dan dapat memberikan hasil estimasi yang lebih baik. Makin besar jumlah sampel yang diambil maka harapannya akan semakin representatif.

Ukuran penilaian stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada ukuran yang digunakan menurut Robbins. Menurut Robbins (dalam Azizah dan Fauzany, 2019) ukuran penilaian stress kerja adalah: tingkat kecemasan karyawan, tingkat pesimistis saat bekerja, tingkat kemampuan mengontrol emosi, dan tingkat kesulitan berkonsentrasi, beban kerja karyawan, tekanan atau desakan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan terhadap karyawan, konflik yang di alami oleh karyawan, keadaan kerja karyawan yang tidak sehat, dan balas jasa yang diterima karyawan terlalu rendah.

Efek Mediasi Kepuasan Kerja Dan Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja...

Pengukuran kepuasan kerja diadaptasi dari Luthans (dalam Changgriawan, 2017). Indikator kepuasan kerja yang digunakan adalah: kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap promosi, dan kepuasan terhadap pengawasan kerja.

Kinerja diukur menggunakan ukuran yang digunakan oleh Rivai (dalam Yuliawan, 2012) yang meliputi: kemampuan kerja karyawan, kualitas kerja karyawan, kreativitas kerja karyawan, disiplin kerja karyawan, sikap karyawan dalam perusahaan, loyalitas karyawan terhadap pekerjaan, motivasi karyawan dalam bekerja, kompensasi yang diterima karyawan, keadaan lingkungan kerja, dan gaji yang diberikan kepada karyawan.

Uji validitas dilakukan menggunakan *Factor Analysis*. *Factor Analysis* yang mana instrumen kuesioner dinyatakan valid jika memiliki nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) $\geq 0,5$ dan faktor loading 0,5 – 0,6 (Hair, 2010).

Pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* untuk mengidentifikasi seberapa baik item-item dalam kuisisioner berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika koefisien *Alpha* lebih besar dari 0,6 (Sekaran 2003).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 menunjukkan bahwa instrumen pernyataan yang berhubungan dengan Stres Kerja (X) terdapat 3 item pernyataan yang valid (diberi tanda *bold*), diantaranya ialah *item* pernyataan ke-2 (Q2X), ke-3 (Q3X), dan ke-6 (Q6X) berada pada *factor loading* 3. Untuk instrumen pernyataan yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja (M) terdapat 2 *item* pernyataan yang valid, *item* pernyataan ke-8 (Q8M) dan ke-9 (Q9M) berada pada *factor loading* 2. Serta untuk instrumen pernyataan yang berhubungan dengan Kinerja (Y) terdapat 5 *item* pernyataan yang valid, *item* pernyataan ke-3 (Q3Y), ke-6 (Q6Y), ke-7 (Q7Y), ke-8 (Q8Y), dan ke-9 (Q9Y) berada pada *factor loading* 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Q2X	.097	.104	.779
Q3X	.163	-.023	.781
Q6X	.022	.297	.765
Q8M	.143	.883	.169
Q9M	.165	.821	.165
Q3Y	.762	.147	.027
Q6Y	.767	-.041	.142
Q7Y	.684	.137	.280
Q8Y	.597	.510	.013
Q9Y	.705	.444	-.017

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Sumber: Data diolah

Tabel 2 menunjukkan hasil uji reliabilitas yang diolah dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel adalah variabel Stres Kerja (X) dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,709. Kepuasan Kerja (M) dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,813, dan variabel Kinerja (Y) dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,803. Nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel menunjukkan nilai lebih besar dari pada 0,60 dengan jumlah sampel 150 responden, sehingga dapat disimpulkan bahwa 3 (tiga) variabel tersebut memenuhi kriteria reliabilitas.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of items	Cronbach's Alpha	Alpha Standar	Kriteria
Stres Kera (X)	3	0,709	≥ 0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja (M)	2	0,813	≥ 0.60	Reliabel
Kinerja (Y)	5	0,803	≥ 0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah

Efek Mediasi Kepuasan Kerja Dan Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja...

Hipotesis 1, 2, dan 3 diuji menggunakan Regresi Sederhana. Dari Tabel 3 kita bisa lihat bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan (dengan nilai p sebesar 0,001) terhadap Kinerja. Stres kerja juga terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai p sebesar 0,000 (Tabel 4). Di Tabel 5 juga menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja (nilai p sebesar 0,000). Dengan demikian maka diketahui bahwa Hipotesis 1, Hipotesis 2, dan Hipotesis 3 didukung.

Tabel 3. Hasil Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.309	.381		6.056	.000
	X	.360	.101	.280	3.553	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah

Untuk menguji Hipotesis 4, maka digunakan perbandingan nilai koefisien B dari hasil pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja (Tabel 3) dengan pengaruh stress kerja terhadap kinerja ketika masuk variabel kepuasan kerja sebagai variabel independen kedua (Tabel 6).

Hasil perbandingan menunjukkan ternyata nilai koefisien B Stres Kerja (X) mengalami penurunan dari 0,360 menjadi 0,191 dan nilai signifikansinya yang semula signifikan sebesar 0,000 menjadi tidak signifikan sebesar 0,054 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (M) dikatakan *full mediated*. Sehingga dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 yang menyatakan pengaruh stres kerja terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja pegawai, terbukti.

Tabel 4. Hasil Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.300	.513		2.533	.012
	X	.567	.137	.323	4.153	.000

a. Dependent Variable: M

Sumber: Data diolah

Tabel 5. Hasil Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.515	.188		13.412	.000
	M	.333	.054	.455	6.220	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah

Tabel 6. Hasil Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.921	.358		5.368	.000
	X	.191	.099	.149	1.942	.054
	M	.298	.056	.407	5.314	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah

Hasil penelitian ini sesuai seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Oemar dan Gangga (2017), Wartono (2017), Sagala dan Ardi (2017), Asy'ary dkk. (2018), Jayanti dan Maulidina (2015), serta Christy dan Amalia (2017), yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya ketika stres yang dihadapi oleh seseorang meningkat, maka tingkat kinerja yang dihasilkan juga ikut meningkat (Yarkes-Dodson dalam Sagala dan Ardi, 2017). Efek stres pada tingkat rendah sampai sedang bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan, sedangkan efek stres pada tingkat tinggi dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan secara drastis.

Hasil pengujian pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Oemar dan Gofur (2018), Azizah dan Fauzany (2019), Widiharti (2016), serta Tunjungsari (2011), yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, stres kerja yang semakin baik akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Tunjungsari, 2011). Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Munandar (dalam Wibowo, 2014) bahwa ada hubungan berbentuk U terbalik antara stres dan kinerja, tampaknya tingkat stres yang tinggi dan rendah menghasilkan kinerja yang buruk. Situasi stres yang berada pada

Efek Mediasi Kepuasan Kerja Dan Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja...

titik optimal disebabkan karena pekerja merasa situasi tersebut menantang sehingga menyebabkan pekerja merasakan kepuasan kerja. Sementara itu, baik situasi stres tingkat rendah maupun tingkat tinggi mengakibatkan pekerja tidak puas dengan pekerjaannya. Tinggi rendahnya tingkat stres dipengaruhi oleh situasi kerja, setiap bagian pekerjaan dalam suatu perusahaan memungkinkan terjadinya tingkat stres yang berbeda karena situasi kerja yang dirasakan berbeda.

Stres tidak selalu berdampak negatif pada karyawan dan memiliki nilai positif, terutama ketika stres menawarkan potensi keuntungan (Gofur, 2018). Stres kerja merupakan aspek penting bagi organisasi terutama dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, banyaknya stres yang dihadapi karyawan di lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja, menyebabkan karyawan mengalami stres yang berdampak pada kinerja.

Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Dukungan yang sama diberikan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018), Febriyana (2015), Damayanti, dkk. (2018), Adha, Wandu dan Susanto (2019), Murgijanto (2011), Setyawibowo dan Silvianita (2017), Lie dan Vincenthius (2017), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti apabila kepuasan kerja semakin kuat, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pun semakin tinggi. Kepuasan merupakan salah satu pendorong tercapainya kinerja yang diharapkan oleh perusahaan hal ini, menunjukkan bahwa ketika pegawai mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Adanya penurunan nilai koefisien B dari 0,360 menjadi 0,191 dan nilai signifikansinya yang semula signifikan sebesar 0,001 menjadi tidak signifikan sebesar 0,054 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memediasi secara penuh pengaruh stress kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian ini didukung dari hasil penelitian terdahulu antara lain Sormin (2017), Supriyatun, Suddin dan Sutarno (2018), Hanim (2016), Diputra dan Surya (2019), Prawira dan Suwandana (2019), serta Adawiyah dan Siswanto (2015), yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja. Artinya bahwa stres kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja jika ada kepuasan kerja.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis data maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hipotesis 1 yang menyatakan Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Hipotesis 2 yang menyatakan Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, Hipotesis 3 yang menyatakan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan Hipotesis 4 yang menyatakan Pengaruh stres kerja terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja pegawai, semua didukung/diterima. Dari hasil penelitian, terbukti bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Artinya meskipun para karyawan mengalami stres kerja, namun ketika ditunjang dengan terpenuhinya kepuasan kerja pegawai maka kinerja yang dihasilkan

oleh pegawai tetap bagus.

Supaya kinerja yang dihasilkan pegawai bisa meningkat, maka peneliti menyarankan kepada kepada pimpinan Rumah Sakit Tk. III 04.06.03 Dr. Soetarto Yogyakarta untuk melakukan peningkatan kepuasan kerja yang dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pembayaran gaji atau upah yang meliputi kesesuaian standar pemberian gaji atau upah yang ditetapkan oleh pemerintah, pemberian gaji yang sesuai tuntutan pekerjaan dan bonus sesuai dengan kemampuan. Meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri diantaranya meliputi pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh pegawai, pemberian tugas yang penting dan memberikan peluang ikutserta dalam mengambil keputusan. Meningkatkan kepuasan terhadap rekan kerja yaitu kesesuaian terhadap rekan kerja mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Memberikan kesempatan promosi secara adil dan kesempatan promosi sesuai prestasi karyawan. Serta memperlakukan bawahan dengan cara yang baik dan adanya perhatian dari atasan dalam melakukan pekerjaan, (Luthans, dalam Changgriawan, 2017).

Stres tidak dapat dihindari, stres tidak dapat dihilangkan, tetapi stres dapat dikelola dengan baik dengan cara membuat karyawan tetap bahagia. Dikatakan bahwa kebahagiaan adalah jembatan menuju pencapaian kinerja yang lebih baik (Supriyatun, Suddin dan Sutarno, 2018). Sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk memberikan variabel lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja dan kompensasi sebagaimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Roy (2017) variabel motivasi dan kompensasi dapat menjelaskan variabel kinerja sebesar (57,2 %). Selain itu bisa juga menambahkan variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi yang mana dalam penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2017) variabel kepemimpinan dan komunikasi dapat menjelaskan variabel kinerja sebesar (91,4 %).

Metode penarikan sampel menggunakan metode non probabilitas, yaitu *purposive sampling* dimana subyek penelitian dipilih dengan berbagai macam pertimbangan tertentu sehingga tidak bisa digunakan untuk mewakili seluruh populasi (upaya generalisasi). Sehingga karena penggunaan metode *purposive sampling* dalam penelitian ini tidak memungkinkan hasil penelitian untuk digeneralisasikan, maka supaya hasil penelitian dapat digeneralisasikan, untuk penelitian selanjutnya disarankan pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, Robiatul dan Siswanto. 2015. *Stres Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal El-Dinar. 3 (1) : 27-40.
- Adha, Suhroji., Wandii., dan Susanto. 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan ESDM Kabupaten*

Efek Mediasi Kepuasan Kerja Dan Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja...

- Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*. 2 (1) : 61-72.
- Ali, Mukti., Idris., dan Kalalinggi. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan Dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda*. *eJournal Administrative Reform*. 1 (2) : 418-430.
- Asy' Ary., Samdin., dan Arsad. 2018. *Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mega Tbk. Cabang Kendari*. *Journal of Economic and Business*. 1 (2) : 76-80.
- Azizah, Nur dan Fauzany, Riffka . 2019. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Salah Satu Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat*. *MANNERS*. 2 (2) : 135-147.
- Baheram, Murni. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pengawas Sekolah Dasar Kabupaten/Kota Propinsi Riau*. *Jurnal Ilmu-ilmu Sejarah, Budaya dan Sosial*. 5 (14) : 32-39.
- Changgriawan, Garry Surya. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi. Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production*. Vol. 5, Nomor. 3
- Christy, Nadia Antonita dan Amalia, Sholihati . 2017. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. 3 (2) : 74-83.
- Damayanti, Riski., Hanafi., dan Cahyadi. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*. 15 (2) : 75-86.
- Diputra, Ade Agus Diama Purwa dan Surya, Ida Bagus Ketut . 2019. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali*. *E-Jurnal Manajemen*. 8 (2) : 7986-8015.
- Febriyana, Wanda. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra*. *e-Proceeding of Management*. 2 (3) : 1-8.
- Gofur, Abdul. 2018. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*. 3 : 295-304.
- Hair, Joseph F. Jr. et. al. 2010, *Multivariate Data Analysis 7th Edition*. Pearson. Education Limited. Harlow. England.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hanim, Maslatifa. 2016. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya*. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 4 (3) : 1-10.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta:

Bumi Aksara.

- Jayanti, Rika dan Maulidina. 2015. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan*. Jurnal Bisnis Administrasi. 4 (1) : 62-72.
- Lie dan Vincenthius, Lourenzo . 2017. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.X*. Jurnal AGORA. 5 (1).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Masduki H. 2014. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majalengka)*. Jurnal Ilmiah Manajemen Akuntansi. 1 (2) : 105-119.
- Murgijanto, Edi. 2009. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga*. Among Makarti. 2 (4) : 51-64.
- Oemar, Usailan dan Gangga, Leo . 2017. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin*. Jurnal Ecoment Global. 2 (2) : 22-34.
- Panjaitan, Maludin. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan*. Jurnal Ilmiah Methonomi. 3 (1) : 30-42.
- Permatasari, Hawa Indah dan Prasetio, Arif Partono . 2018. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Pikiran Rakyat Bandung*. Jurnal Manajemen dan Bisnis (Almana). 2 (1) : 87-95.
- Pramana Atan. 2016. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kopontren Unit Simpan Pinjam Pola Syariah (USPPS) Ausath Blokagung Tegalsari Banyuwangi*. Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis. 2 (2) : 1-12.
- Prawira, I Gusti Agung Gde Yoga dan Suwandana, I Gusti Made . *Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Department Fave Hotel*. Among Makarti. 8 (8) : 5060-5089.
- Purnomolastu, Norbertus. 2004. *Analisis Tingkatan Stres dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pimpinan Cabang Bank Swasta Nasional di Surabaya*. Journal of Management and Business. Edisi 3. No.1.
- Rahayu, Resky., Remmang., dan Saleh. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telesindo Shop Cabang Makassar*. Jurnal Riset Edisi XVI. 3 (005) : 57-111.
- Robbins, P. Stephen. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh)*, alih bahasa Drs. Benyamin Molan.

Efek Mediasi Kepuasan Kerja Dan Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja...

- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, S. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada
- Sagala, Jauvani Ella dan Ardi, Randa Febri . *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus Pada Tenaga Pengajar Di Telkom University*. Jurnal e-Proceeding of Manajement. 4 (1) : 1-8.
- Sekaran, U. 2003. *Research methods for business: A skill building approach*. 4th Edition. John Wiley & Sons, Inc.
- Setiawan, Hendry dan Roy. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samudra Bahari Utama*. Jurnal AGORA. 6 (2).
- Setyawibowo, Wahyu dan Silvianita, Anita . 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bank Daerah Gunungkidul*. e-Proceeding of Management. 4 (1) : 1-10.
- Sopiah 2008. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen, Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Sormin, Toman Romanco. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Di PT Panin Bank Banjarmasin*. Jurnal Wawasan Manajemen. 5 (1) : 63-72.
- Supriyatun., Sudin., dan Sutarno. 2018. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. 12 (1) : 1-13.
- Tanuwijaya, Jessica. 2017. *Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan PT Berkat Ganda Sentosa*. Jurnal AGORA. 5 (1).
- Tunjungsari, Peni. 2011. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Universitas Komputer Indonesia. 1 (1) : 1-14.
- Utami, Sri Wahyu dan Hariwibowo, Herwindo. 2013. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Cabang PT. Pegadaian (Persero)*. Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi. 2 (1) : 71-77.
- Wartono, Tri. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. 4 (2) : 41-55.
- Wibowo, I Gede Putro. 2014. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. 4 (2) : 125-145.
- Widiharti, Lisa. 2016. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon*. Jurnal Bisnis dan

Th. A. Radito, Nerys Lourensus L.T., Meniek Sringing Prapti, Ismail Mursidi

Investasi. 2 (3) : 72-84.

Wijaya, Iwan Kurnia. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas*. Jurnal AGORA. 6 (2).

Yuliawan, Eko. 2012. *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PINDAD Bandung*. Jurnal Wira Ekonomi. Mikrosil, 2(1), 11.